

Sensibiliseren, informeren en stimuleren rond verlofstelsels

Domocura

Sector : Professionele huishoudhulp via dienstencheques en een strijkatelier

Beschrijving en doelstellingen van de actie

Beschrijving

Domocura wil werkneemsters en werknemers een kader bieden om optimaal hun werk- en privéleven te kunnen combineren. Binnen een sterk veranderende sector en maatschappij is het voor Domocura belangrijk dat ze de zelfredzaamheid van haar medewerkers stimuleert door alle medewerkers in te lichten over de verschillende wettelijke mogelijkheden die bestaan om werk en privé te combineren. Dit is namelijk geen vanzelfsprekendheid bij de medewerkers, die soms door bepaalde drempels (anderstalig, alcohol- of drugsproblematiek, kwetsbare doelgroep) reeds een zwakkere positie hebben binnen de samenleving, en niet altijd op de hoogte zijn van bestaande mogelijkheden. Alle medewerkers worden ingelicht over de verschillende verlofsystemen zoals tijdskrediet, ouderschapsverlof, enzovoort. Dit gebeurt met name via een onthaalbrochure die door de consultants wordt overlopen met nieuwe medewerkers, en die ook jaarlijks opnieuw aan huidige medewerkers wordt bezorgd.

Daarnaast wordt ook ingezet op het verkleinen van de digitale kloof door medewerkers langzaamaan te laten wennen aan het gebruik van digitale tools, eerst via de website, en daarna via een app voor bijvoorbeeld de planning en verlofaanvragen. Hen wordt getoond hoe de app werkt en er wordt bijkomende ondersteuning aangeboden voor medewerkers die daar nood aan hebben. Hier wordt ook blijvend over gecommuniceerd.

Hierbij aansluitend wil Domocura stereotypen doorbreken door ook het gesprek aan te gaan en huishoudhulpen te stimuleren om gebruik te maken van ondersteuning en niet telkens zelf de zorg op zich te nemen.

Doelstellingen

Het doel van de maatregel is om medewerkers informatie te geven en te ondersteunen, maar tegelijk ook hun zelfredzaamheid te vergroten. Er wordt hen eerst uitgelegd hoe ze een aanvraag kunnen doen en welke stappen ze moeten ondernemen, en als het niet lukt zijn ze welkom om naar kantoor te komen voor een uitleg in een één-op-één gesprek met een consultant, zo vaak als nodig. Deze manier van ondersteunen zorgt voor zelfvertrouwen en professionele trots.

Implementatieproces

Context et motivatie

De oprichtster van Domocura merkte dat haar werknemersgroep uit veel alleenstaande moeders bestond en vond het belangrijk om hen te ondersteunen zodat ze het werk makkelijk met hun gezinsverantwoordelijken kunnen blijven combineren. Op die manier behouden ze een inkomen en dit draagt bij aan hun financiële onafhankelijkheid. Daarnaast is het voor de oprichtster ook van belang dat medewerkers zich veilig voelen en vertrouwen hebben in hun werkgever, daar wordt door de manier van communiceren ook op ingezet.

Implementatie

De oprichtster en zaakvoerder van Domocura is begonnen met de uitrol van deze maatregelen bij de start van de onderneming in 2008. Bij het uitwerken van de onthaalbrochure waar alle informatie over de verlofsystemen staat, kreeg ze toen hulp van de SERV.



Informatie omtrent wettelijke verlofsystemen wordt aangeleverd vanuit de beroepsfederatie Federgon. Alle informatie wordt vervat in de onthaalbrochure waarbij duidelijk wordt aangegeven dat men bij vragen of bedenkingen steeds terecht kan bij de consultants of HR. De onthaalbrochure wordt jaarlijks geüpdatet en dan ook opnieuw naar alle medewerkers gestuurd. De aanpassingen die gemaakt worden aan de onthaalbrochure worden afgecheckt met het CPBW en hen wordt om advies gevraagd. Ook de consultants evalueren wat wel en niet werkt in de brochure, en welke informatie meer of minder uitgebreid erin zou moeten.

Alle consultants worden op de hoogte gesteld en communiceren de maatregelen en mogelijkheden naar de huishoudhulpen. Met personen die zwanger zijn of van wie het bekend is dat ze zieke of behoeftige familieleden hebben, wordt proactief contact opgenomen om hen te laten weten welke mogelijkheden van verlof er zijn en hoe ze die kunnen aanvragen.

Uitdagingen en succesfactoren

Het informeren en op de hoogte blijven van de wettelijke verlofsystemen vraagt tijd. Administratief is dit een uitgebreide taak. In eerste instantie werden alle benodigde formulieren door de HR-dienst ingevuld. Vanuit de visie van zelfredzaamheid wordt nu aan de medewerkers zelf gevraagd om deze in te vullen; de HR biedt daarbij nog steeds ondersteuning.

De sterkte kan ook een zwakte worden. Soms worden medewerkers het gewoon dat steeds het één of andere verlofsysteem een antwoord zal bieden op hun noden. Wanneer de termijnen hiervoor zijn opgebruikt, kan dit soms tot frustratie leiden. Medewerkers worden daarom op tijd gewaarschuwd door de consultants als zij bijvoorbeeld zien dat er al veel verlof in een bepaald stelsel is opgebruikt, en er wordt samen gekeken wat er wel nog mogelijk is.

Een belangrijk aandachtspunt is dus om voor goede opvolging te zorgen en ook proactief te werken, door bijvoorbeeld op bepaalde momenten van het jaar als een medewerker naar kantoor komt, eens te polsen wat hun plannen en noden zijn.

Resultaten

Binnen de hele sector van de huishoudhulp bestaat er een groot verloop van medewerkers, rond de 50%. Bij Domocura is dit ongeveer 20%. Personen die vertrekken, doen dit vooral omdat ze een uitdaging in een andere sector willen, of omdat ze liever op één bepaalde plaats willen werken. Er zijn medewerkers die vertrekken maar na verloop van tijd terugkeren naar Domocura, omdat ze zich er goed en ondersteund voelen.